



Filip Bosevski
HR-konsult
filip.bosevski@trelleborg.se

Kommunstyrelsen

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022, kommunledningsförvaltningen

Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen har i sin årliga uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling uppmärksammat följande övergripande iakttagelser.

Mer kan göras för att säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om enskilda delar av kommunens personalpolicy såsom kapitlet *Likabehandlingsplan*. Beträffande lönesättning kan arbetet ytterligare utvecklas genom utbildning och dialog avseende en saklig lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv – på såväl chefs- som medarbetarnivå. En positiv iakttagelse från året som gått är att då många utbildningar erbjudits digitalt har fler medarbetare kunnat delta i olika former av kompetensutveckling.

Som underlag för uppföljningen av aktiva åtgärder inom likabehandling under 2022 har kommunledningsförvaltningen lämnat in sina svar i uppföljningsunderlaget. Svaren biläggs detta ärende.

Ytterligare information återfinns under rubriken *Ärendet* i kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2022-01-25
Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022, 2022-11-07

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta

att godkänna rapporten och lägga denna till handlingarna.

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen, avdelningen för kvalitet och resursutveckling

Ärendet

Enligt kommunens rutin för årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling, ska rapportering av arbetet ske årligen till förvaltningschef. Syftet är att förvaltningarna ska ha en strukturerad uppföljning för att få en aktuell bild av förbättringsområden som kan kopplas till likabehandlingsarbetet.

Kommunledningsförvaltningen har i sin uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling uppmärksammat följande övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen verksamhetsåret 2022.

En positiv iakttagelse som lyfts fram i den årliga uppföljningen är att genom att fler utbildningar erbjudits digitala under året har fler medarbetare kunnat delta i olika former av kompetensutveckling utan att behöva resa och vara borta från arbetsplatsen och hemmet under längre tid. På så sätt har förutsättningarna att förena arbete med privatliv förbättrats under det gångna året.

Mer kan göras inom förvaltningen för att säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om enskilda delar av personalpolicy och dess kapitel, såsom likabehandlingsplanen. Förvaltningen kan bland annat se över rutiner för mötestider så att möten inte förläggs tidiga morgnar eller sena eftermiddagar.

Inom ramen för arbetet med lönesättning kan mer göras genom utbildning och dialog kring en saklig lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv – såväl på chefs- som på medarbetarnivå. Under 2022 har samtliga lönesättande chefer erbjudits utbildning kopplat till lönesamtal och lönekriterier. Utbildningen ligger bland annat i linje med förvaltningens och kommunens ambition att osakliga löneskillnader utifrån kön för lika och likvärdigt arbete inte ska förekomma.